

Stellungnahme der Westfälischen Missionskonferenz (WMK) zur Hauptvorlage 2018: „Ich bin fremd gewesen, und ihr habt mich aufgenommen.“

Die WMK begrüßt die Entscheidung der Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen, sich dem Thema „Kirche und Migration“ in Form einer Hauptvorlage zu stellen und über diese Vorlage einen Dialog zu diesem wichtigen Thema auf allen Ebenen unserer Kirche und darüber hinaus zu initiieren. Die interaktive Präsentation der Hauptvorlage wird diesen Prozess hoffentlich befördern.

Wir möchten auf das Thema „Die interkulturelle Öffnung der Kirche fördern“ (Kap. 4.1) eingehen und dazu aufgrund unserer Erfahrungen im Bereich von Mission und Ökumene Stellung beziehen.

Die Kirchen in Deutschland sehen sich zunehmend den Herausforderungen einer kulturell pluralen Gesellschaft gegenüber. „Diese Vielfalt ist ein Geschenk“ (46), ein Geschenk allerdings, das uns als Evangelische Kirche von Westfalen auf allen Ebenen unserer Kirche nicht nur herausfordert sondern auch zu Veränderungen drängt und im Sinne einer lernenden Organisation zu strukturellen Anpassungen veranlassen muss. Unsere These ist: Die Einbindung von Christen und Christinnen anderer Sprache und Herkunft ist auf Dauer nur mit einem kulturell diversen Personal zu leisten. Das betrifft alle Berufsgruppen in der Kirche, sowohl die Pfarrerschaft als auch alle anderen hauptamtlich, nebenamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Wir brauchen kulturell-diverses Personal, um Christen und Christinnen anderer Sprache und Herkunft ansprechen und einbinden zu können. Mit einem rein deutschen und westlich geprägten Personal, so zeigt die bisherige Erfahrung, werden diese sich nicht in unserer Kirche beheimaten. Unsere Gemeinden werden nur dann für sie attraktiv, wenn sie erleben, dass unsere Kirche nicht nur für Christen aller kulturellen Prägungen grundsätzlich offen ist, sondern auch dass Menschen ihrer eigenen Kultur als Pfarrer/innen, Gemeindepädagog/innen, Kirchenmusiker/innen und Presbyter/innen in ihr mitarbeiten. Die kulturelle Diversität unseres Personals würde zum Zeichen der weltumspannenden Kirche Jesu Christi werden.

Um die kulturelle Diversität unseres Personals zu fördern, schlagen wir folgende Maßnahmen im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts vor:

- konsequente Förderung von geeigneten Kandidatinnen mit Migrationshintergrund für das Studium der evangelischen Theologie, Gemeindepädagogik und Kirchenmusik, um später einen Dienst in unserer Kirche als Pfarrer/innen, Diakon/innen oder Kantor/innen aufnehmen zu können
- ökumenischen Austauschpfarrern und -pfarrerinnen, die über die VEM oder andere partnerschaftliche Verbindungen unserer Kirche zu uns gekommen sind und hier einige Jahre erfolgreich gearbeitet haben, die Möglichkeit einer dauerhaften Anstellung eröffnen
- für gezielte integrative oder missionarische Projekte unserer Kirche Mitarbeitende aus unseren Partnerkirchen auf Zeit einladen, wie dies bereits im Rahmen des VEM-Personalaustauschs geschieht. Wir verweisen auch auf positive Erfahrungen, die andere Kirchen, z.B. die Römisch-Katholische Kirche und die Methodistische Kirche, in diesem Bereich gemacht haben.
- die Anstellung von ordinierten ausländischen Theologen und Theologinnen, die mit deutschen Pfarrer/innen verheiratet sind, und denen bisher eine Anstellung in unserer Kirche verwehrt wurde
- den Prozess der Anerkennung der Ordination der mit uns verbundenen Kirchen entschieden weiterzuführen.